



COMUNE DI OME

Provincia di Brescia

Pari Opportunità PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

1. Premessa

L'art. 48 del **Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna** (il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano **Piani di azioni positive (PAP)** che assicurino "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

I PAP, anche per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, devono promuovere "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi". Di conseguenza, in occasione sia di assunzioni che di promozioni, "a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione".

La mancata adozione del PAP comporta il divieto di assumere personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e smi).

Secondo l'art. 7, del d.lgs. 165/2001 e smi, le amministrazioni pubbliche sono tenute a:
garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne;

l'assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (Cfr. Comunicato in GU Serie Generale n.184 del 7/8/2019).

La Direttiva indica i seguenti ambiti di intervento per promuovere la parità tra i generi:

1. prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
2. rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziale, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
3. garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
4. promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

2. Il PIAO ed il PAP

L'art. 6 del decreto legge 9/6/2021 n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 113/2021) impone alle pubbliche amministrazioni di redigere ed approvare il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

Il comma 1 dell'art. 6 del DL 80/2021 prevede espressamente che il PIAO sia obbligatorio per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Per le amministrazioni con un numero inferiore di unità impiegate, è prevista l'elaborazione di un documento in forma *semplificata* (art. 6 comma 6 del DL 80/2021; art. 6 del DM 132/2022).

Il DPR 81/2022 (art. 1) ha stabilito che per gli enti di oltre cinquanta dipendenti sia soppresso l'obbligo di redigere il Piano delle azioni positivi visto che i suoi cui contenuti debbono confluire nella sottosezione dedicata alla Performance del PIAO (art. 3 lett. b) pt. 4 del DM 132/2022).

Al contrario, gli enti con un numero dipendenti uguale o inferiore a 50 sono tuttora tenuti ad elaborare ed approvare il PAP secondo l'art. 48 del d.lgs. 198/2006. .

3. Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia è composto da:

Signora **Silvia Cucchi e Orlandi Patrizia (che lo presiede)** in rappresentanza del personale dipendente;

segretario comunale, Dottor Omar Gozzoli, in rappresentanza dell'amministrazione.

La citata Direttiva ministeriale n. 2/2019 prevede che entro il 30 marzo di ciascun anno, il CUG presenti agli organi di indirizzo politico una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

Tale relazione deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione o al Nucleo di valutazione, ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In comune di Ome è previsto il Nucleo di valutazione, organo monocratico composto dal solo segretario comunale.

4. Obiettivi strategici

L'amministrazione del comune di Ome da sempre **assicura il rispetto del principio delle "pari opportunità" ed ha operato per favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e scevro da qualsiasi forma di discriminazione.**

L'amministrazione, tra l'altro, nonostante i pressanti vincoli in materia di assunzione di personale, negli esercizi precedenti ha assicurato:

la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero l'applicazione di orari utili a conciliare le esigenze della famiglia con gli impegni lavorativi;

la mobilità in uscita di tutte le lavoratrici e dei lavoratori che per esigenze familiari ne abbiano fatto richiesta;

la pari opportunità sostanziale nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

L'Amministrazione, pertanto, ripropone i medesimi **obiettivi strategici** previsti nei PAP degli ultimi esercizi:

- A. garantire condizioni di pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale alle dipendenti del comune;
- B. salvaguardare la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
 1. alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 2. agli orari di lavoro;
 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
 4. all'individuazione di iniziative di informazione, per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con i vincoli normativi in materia di progressioni di carriera e incentivi, saranno improntate al rigoroso rispetto dei principi del d.lgs. 198/2006 in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

5. Analisi del contesto interno al 31/12/2022

Ripartizione del personale per genere, età e inquadramento:

Qualifica / Inquadramento	MASCHI (età)					FEMMINE (età)				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
B										1
C (tempo determinato)			1							
C				1			2	3	1	
D										1
D - Responsabili d'Area										
D - Responsabili d'Area a tempo determinato (art. 110 TUEL)			1							
Segretario comunale				1						
Totale personale			2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	3,00	2,00	1,00

Percentuale sul personale complessivo				16,66	16,66					16,66	25,00	16,66		7,14
---------------------------------------	--	--	--	-------	-------	--	--	--	--	-------	-------	-------	--	------

Personale per tipo di contratto (tempo pieno o parziale):

Tipo	MASCHI (età)							FEMMINE (età)							
	Presenza	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
Tempo Pieno				1			1			2	3	1	1	7	72,72
Part Time >50%												1		1	9,09
Part Time <50%			2				2								18,18
Totale			2	1			3			2	3	2	1	8	100
Totale %			18,18	9,09			27,27			18,18	27,27	18,18	9,09	72,72	

Posizioni di responsabilità:

	MASCHI				FEMMINE				TOTALE				
	Valori assoluti			%	Valori assoluti			%	Valori assoluti			%	
Responsabile d'Area organizzativa		1				1				2			
Totale personale		1				1				2			100,00%
% sul personale complessivo		50				50							

Anzianità nei profili non dirigenziali:

	UOMINI (età)							DONNE (età)							
	Permanenza nel profilo e livello	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
inferiore a 3 anni			2			2	18,18			2	2			4	36,36
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
superiore a 10 anni				1		1	9,09			1	3			4	36,36
Totale			2	1		3				2	3	3		8	
Totale %			18,18	9,09		3	27,27			18,18	27,27	27,27		8	72,72

Divario economico:

Inquadramento		UOMINI			DONNE			Divario economico			
		Retribuzione netta media			Retribuzione netta media			Valori assoluti		%	
B		0,00			18.356,48						
C		12.339,70			11.682,52			657,18		2,74	

D	0,00	19.810,03		
D - Responsabili	18.266,40	4.590,89	13.675,51	59,83
Totale personale	3	8		
% sul personale complessivo	23,08	76,92		

Titolo di studio (escluso il segretario comunale):

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	66,67	6	60,00	8	61,54
Laurea			1	20,00	1	15,38
Laurea magistrale	1	33,33	1	20,00	2	23,08
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100	8	100,00	11	100,00
% sul personale complessivo	23,08		76,92			

Commissioni di concorso:

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione concorso di istruttore amministrativo cat. C (3 interni)	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		

Misure di conciliazione:

Personale che fruisce di orari flessibili				1															
Totale				1															1
Totale su personale complessivo %				7,69															7,69

Congedi parentali:

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		nessuno		nessuno			
Numero permessi orari L.104/1992 (numero di ore) fruiti		nessuno		nessuno			

Formazione:

Tipo di formazione	UOMINI						DONNE								
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	
Obbligatoria (sicurezza)												9		9	15,25
Aggiornamento professionale								9	41				50	84,75	
Competenze manageriali relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Altro (specificare)															
Totale ore						100%		9	41	9		59	100%		
Totale ore %						100%		15,25	69,50	15,25		100%			

6. Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli obiettivi strategici vengono di seguito indicati gli obiettivi operativi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: **programmare e svolgere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell’arco del triennio di sviluppare una migliore preparazione con conseguente crescita professionale e, ove possibile dati i vincoli normativi, di carriera.**

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all’Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente tra Responsabili e Segretario.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d’Area, Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: **favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.** Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche attraverso il “lavoro agile”.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l’utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: favorire l’orario di lavoro flessibile, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale ed al lavoro agile.

Azione positiva 2: programmare, attraverso il **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**, di cui all’art. 263, comma 4-bis lett. a), del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020 n. 77) le modalità attuative del lavoro agile.

Azione positiva 3: prevedere articolazioni orarie diverse per consentire alla persona di poter far fronte a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 4: prevedere agevolazioni per l’utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili d’Area, Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di entrambi i generi, compatibilmente con i rigidi vincoli in tema di progressioni e incentivi.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili d'Area (per le "responsabilità di procedimento"), Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

7. Considerazioni sull'attuazione del Piano 2022-2024

Il Piano delle azioni positive 2022-2024 è stato approvato dalla giunta il 4/2/2022, deliberazione n. 8. La bozza del Piano era stata preliminarmente trasmessa all'Ufficio della Consigliera di Parità (il 26/1/2022 prot. 703) che ha espresso il proprio assenso all'approvazione il 31/1/2022 (ns. prot. 828), pur segnalando delle criticità.

In ogni caso, come per gli anni passati, l'amministrazione non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006.

Il PAP ha dedicato particolare attenzione alla partecipazione ai corsi di formazione, agli orari di lavoro flessibili, all'individuazione di opportunità di sviluppo della professionalità, alle iniziative di informazione.

Le azioni programmate sono state attuate. In particolare, l'ufficio ha assicurato che la **formazione** fosse somministrata a tutto il personale, sia per favorire la crescita individuale che per assicurare **sviluppi di carriera**.

Con riferimento agli **orari di lavoro**, l'ufficio ha garantito, puntualmente e tempestivamente:

1. l'applicazione di orari flessibili, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale, a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta;
2. l'attivazione del lavoro agile secondo il POLA (approvato con deliberazione n. 6 del 25/1/2022), con particolare attenzione a specifiche situazioni di carichi familiari;
3. orari specifici e massima flessibilità organizzativa per consentire, in particolar modo alle mamme di bimbi piccoli, di poter far fronte ad ogni esigenza familiare.

Riguardo agli **sviluppi della carriera e della professionalità**, il comune di Ome nel corso del 2022 ha svolto una selezione per promuovere due unità al profilo di funzionario, dalla categoria C alle D. **Sono state promosse due dipendenti donna**.

Ome, 21/11/2022

Il Segretario comunale
(f.to) Dottor Omar Gozzoli